

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan industri pada era globalisasi yang semakin pesat akhir-akhir ini, membawa dampak timbulnya persaingan di dunia usaha yang semakin ketat. Kondisi ini menjadikan setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif, respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien, dan produktif.

Masalah sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Bila aspek ini melemah tentunya tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. Pengembangan karyawan sangat berperan dalam penciptaan sumber daya manusia yang lebih potensial. Dengan adanya karyawan yang lebih potensial mengakibatkan perusahaan menjadi lebih handal dalam menghadapi perubahan zaman yang terus meningkat.

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan

karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial sehingga dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan.

Pengertian loyalitas berasal dari bahasa inggris 'loyal' yang artinya setia. dan kesetiaan adalah kualitas yang menyebabkan kita tidak menggemungkan dukungan dan pembelaan kita pada sesuatu. Loyalitas lebih banyak bersifat emosional, loyalitas adalah kualitas perasaan, dan perasaan tak selalu membutuhkan penjelasan rasional. Sedangkan loyal menurut Siagian (2005), “Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain”. Menurut Robbins (2006) loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher (Siagian, 2005) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan. Menurut Hasibuan (2007) “Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”. Menurut Meyer dan Herscovits (2002), “Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaanya”.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan ditandai dengan perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di

perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan, dan menyesali keputusan mereka bergabung dengan perusahaan (Handoko, 2000).

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan. Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Menurut teori tentang loyalitas yang dikemukakan oleh Steers & Porter (2003) proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan.

Kenyataannya di PT. Asatex, cukup banyak karyawan yang kurang loyal terhadap pekerjaannya. Menurut data personalia selama tahun 2013-2014, dari 1874 karyawan, ada 264 karyawan yang keluar. Hal tersebut dapat disebabkan oleh banyak faktor. Adapun menurut Sterrs & Proter (2003) beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu pengalaman bekerja di perusahaan, dalam hal ini adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000)

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. Karyawan yang

memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki unjuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya. Oleh karena itu, usaha menciptakan kepuasan kerja karyawan oleh perusahaan diharapkan akan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat unjuk kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Robbins, 2006)

Kepuasan kerja pegawai menurut Hariandja (2002) dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Handoko (2000) mengemukakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja karyawan bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi dan kedisiplinan karyawan, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional

yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sikap ketidakpuasan kerja akan dapat berakibat pada produktivitas, kedisiplinan karyawan menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya organisasi itu secara keseluruhan

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan, karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan seperti diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Adakah hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan loyalitas karyawan bekerja?”. Dengan berdasarkan melihat pernyataan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan Pada CV. ASATEX Surakarta”.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan

3. Untuk mengetahui tingkat loyalitas pada karyawan
4. Untuk mengetahui sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak dibawah ini :

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan mengenai pentingnya loyalitas pada karyawan, sehingga manajemen dapat membuat kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan

2. Bagi Ilmuwan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan wacana pemikiran bagi ilmuwan dalam pengembangan ilmu dibidang psikologi pada umumnya, dan pada bidang psikologi industri pada khususnya, mengenai gambaran hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan